Deutscher Bundestag **Drucksache 17/6605**

17. Wahlperiode 14. 07. 2011

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Jutta Krellmann, Diana Golze, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, Werner Dreibus, Klaus Ernst, Katja Kipping, Cornelia Möhring, Kornelia Möller, Yvonne Ploetz, Ingrid Remmers, Jörn Wunderlich, Sabine Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Werkverträge als Instrument zum Lohndumping

Werkverträge sind neben Leiharbeit in wachsender Zahl für die Reduzierung der Stammbelegschaft in Betrieben verantwortlich. Die Beschäftigten in der Leiharbeit und in Werkvertragsunternehmen werden in der Regel deutlich schlechter bezahlt als die Stammbeschäftigten im Unternehmen. Viele, auch namhafte Leiharbeitsfirmen bieten als weiteres Geschäftsfeld auch Werkverträge als Auslagerungsstrategie für Unternehmen an (zum Beispiel die Firma Adecco Personaldienstleistungen GmbH, die zugleich die Firma Adecco Outsourcing GmbH betreibt). Das Ausmaß belegt eine Betriebsrätebefragung der IG Metall vom Februar 2011: Rund ein Drittel der 5 000 Befragten gaben an, dass in ihren Unternehmen Werkverträge eingesetzt werden. Von diesem Drittel sind sich wiederum 36 Prozent sicher, dass auf diesem Wege Stammarbeitsplätze abgebaut werden.

Firmen, die Mindestlöhne und gesetzliche Regulierungen in der Leiharbeit umgehen wollen, weichen somit auf das Instrument der Werkverträge aus, um weiterhin Lohndumping zu betreiben. Die Einsatzgebiete von Werkverträgen zum Zwecke des Lohndumpings sind vielfältig: Im Einzelhandel werden Werkverträge eingesetzt, um einzelne Tätigkeiten zu niedrigen Löhnen auszugliedern (Regaleinräumer), bzw. um tarifliche Regelungen, beispielsweise den Nachtzuschlag, zu umgehen. In der Metall- und Elektroindustrie übernehmen Werkvertragsbeschäftigte teilweise ganze Fließbandstrecken selbständig. Formal sind diese aus dem Produktionsablauf des Betriebs ausgegliedert, aber faktisch sind sie notwendiger Bestandteil der Fertigung eines gemeinsamen Produktes, wie beispielsweise die Ausgliederung einer Autolackiererei bei der Fahrzeugherstellung. Im Rahmen der EU-Dienstleistungsfreiheit bekamen Werkverträge eine neue Brisanz. Da bei einem Werkvertrag weitgehend die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen des Herkunftslandes gelten, eröffnen sich hier ganz neue Lohndumpingstrategien. Der Einsatz von Werkvertragsarbeitern aus Litauen in der Nachtschicht des Dortmunder Europalagers von IKEA Deutschland GmbH & Co. KG ist hier beispielhaft (www.wdr.de/mediathek/html/regional/2011/03/11/lokalzeit-dortmund-billigarbeiter.xml).

Werkvertragsbeschäftigung tritt in Unternehmen in zwei Formen in Erscheinung: Zum einen gibt es Scheinwerkverträge, die eigentlich verdeckte bzw. illegale Leiharbeit darstellen. Sie erfüllen die Kriterien eines Werkvertrages nicht, werden aber als solche ausgegeben. Zum anderen gibt es echte Werkverträge, die Unternehmen schließen, um Teile ihres bisherigen Unternehmens oder neue

Aufgaben an Fremdfirmen zu vergeben. Sie erfüllen die Kriterien eines Werkvertrages, werden aber auch zum Zwecke des Lohndumpings eingesetzt.

Bei Scheinwerkverträgen ist ein selbständiges Werk, als Wesensinhalt eines Werkvertrages, nicht mehr gegeben. Die selbständige Ausführung der Tätigkeit sowie die alleinige Weisungsbefugnis des Werkvertragsunternehmens hinsichtlich Art, Ort und Zeit des auszuführenden Werks wird in der Praxis durch die Integration der Werkvertragsbeschäftigten in den betrieblichen Ablauf infrage gestellt. Die Scheinwerkvertragsbeschäftigten erledigen ihre Tätigkeiten zudem zumeist in den Gebäuden bzw. auf dem Gelände der auftraggebenden Betriebe, in zeitlicher Abhängigkeit von deren Produktionsabläufen und mit Arbeitsmitteln des Auftraggebers.

Bei Scheinwerkverträgen bzw. illegaler Arbeitnehmerüberlassung werden Beschäftigte um Teile ihres Lohnes und die sozialen Sicherungssysteme um Einnahmen gebracht. Hier tut sich eine rechtliche Grauzone auf. Sie existiert, weil der Nachweis von Scheinwerkverträgen sich in der Praxis äußerst schwierig gestaltet. Eine selbsttätige Ermittlung und Kontrolle, zum Beispiel durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, existiert faktisch nicht. Die betroffenen Sozialversicherungsträger bleiben in der Regel untätig. Verdachtsfälle müssen von Seiten eines/einer Betroffenen zur Anzeige gebracht werden. Da die Hürde, ihr eigenes Unternehmen zu verklagen, für die Betroffenen oft zu hoch ist, geschieht dies nur äußerst selten.

Echte Werkverträge stellen eine völlig legale Strategie der Tarifflucht dar. Sie unterhöhlen zudem die betriebliche Mitbestimmung, indem ein faktisch im Produktionsprozess zusammenhängender Betrieb in viele Einzelfirmen zerlegt wird.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Sind der Bundesregierung die Ergebnisse der Betriebsrätebefragung der IG Metall vom Februar 2011 bekannt (www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/betriebsraeteumfrage-der-ig-metall-zu-unsicherer-beschaeftigung-7006.htm), nach der rund ein Drittel der 5 000 Befragten angibt, dass in ihren Unternehmen Werkverträge eingesetzt werden und von diesem Drittel sich wiederum 36 Prozent sicher sind, dass so Stammarbeitsplätze abgebaut werden?

   Leitet die Bundesregierung hieraus einen Handlungsbedarf ab?

   Wenn ja, welchen?

   Wenn nein, warum nicht?

2. Welche Informationen bzw. Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über die Zunahme der Auslagerung von im Einsatzbetrieb notwendigen und dem Betriebszweck, -ablauf und -erhalt dienenden Arbeitsabläufen (z. B. Auffüllen der Regale im Handel, Fleischzerteilen in der Großmetzgerei, Übernahme von Tätigkeiten in industriellen Produktionsstraßen) und deren Erledigung durch Werkvertragsunternehmen vor, und wie bewertet sie diese Vorgänge?

3. Welche Schritte wird die Bundesregierung in die Wege leiten, um zu eigenen Erkenntnissen hinsichtlich der Verbreitung und möglicherweise missbräuchlichen Nutzung von Werkverträgen zur Umgehung von tariflichen oder arbeitsrechtlichen Standards zu kommen?

4. Inwiefern stellen nach Ansicht der Bundesregierung Werkverträge eine Möglichkeit zur Umgehung der gesetzlichen Vorschriften im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz dar?

   Sieht die Bundesregierung hier gesetzgeberischen Handlungsbedarf?

5. Welche Kriterien liegen der Überprüfung von Werkverträgen zur Ermittlung von Scheinwerkverträgen zugrunde, und wie wird deren Kontrolle und Einhaltung sichergestellt?

6. Ist der Bundesregierung die Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 14. März 2011 (s. Ausschussdrucksache 17(11)431 des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages, S. 43) bezüglich der Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen bekannt, und wie bewertet sie diese?

7. Wie bewertet die Bundesregierung den Vorschlag des DGB nach einer Erweiterung der Darlegungs- und Beweislast um eine Pflicht zur Amtsermittlung durch die Rentenversicherung, die immer dann tätig werden müsste, wenn sie Kenntnis davon erhielte, dass ein Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung vorliegt?

8. Teilt die Bundesregierung die Ansicht, dass deutsche Entlohnungs- und Tarifstandards mittels Werkverträgen mit Firmen aus anderen EU-Mitgliedstaaten unterlaufen werden können, da – sofern es keinen Branchenmindestlohn nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz gibt – aufgrund des Herkunftslandprinzips weitgehend die (unter Umständen niedrigeren) Arbeits- und Entlohnungsbedingungen des Herkunftslandes gelten?

   Wenn ja, was gedenkt die Bundesregierung dagegen zu tun?

9. Hat ein/eine nach Deutschland entsandter Beschäftigter/entsandte Beschäftigte bei nicht ausreichendem Einkommen aus Erwerbstätigkeit Anspruch auf aufstockende Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch?

   a) Wenn ja, wie viele entsandte Beschäftigte betrifft es, wie hoch sind die hierfür insgesamt anfallenden Kosten, und welche Branchen und welche Herkunftsländer sind besonders betroffen (bitte seit 2005 bis heute sowie aufgeschlüsselt nach Branchen und Herkunftsländern)?

   b) Wenn nein, sieht sich die Bundesregierung in der Verantwortung dafür Sorge zu tragen, dass entsandte Beschäftigte während ihres Aufenthalts in Deutschland ihre Existenz sichern können?

10. Welche statistischen bzw. wissenschaftlichen Grundlagen zur Erfassung von Werkverträgen und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Beschäftigten gibt es, und welchen Inhalt haben sie?

    Hält die Bundesregierung diese für ausreichend?

11. Aus welchen Gründen prüft die Finanzkontrolle Schwarzarbeit bei Fällen von Scheinwerkverträgen bzw. illegaler Arbeitnehmerüberlassung nicht systematisch und ohne vorherigen Verdacht?

12. Welche Möglichkeiten gibt es, dass ein Verdacht auf Scheinwerkverträge bzw. illegale Arbeitnehmerüberlassung bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit geäußert werden kann und dieser zur Prüfung des Sachverhalts führt (bitte mögliche Institutionen und Personengruppen benennen)?

13. Geht die Finanzkontrolle Schwarzarbeit auch anonymen Hinweisen auf Scheinwerkverträge bzw. illegale Arbeitnehmerüberlassung nach, und auf welchem Wege können diese geäußert werden?

14. Wie viele Fälle der illegalen Arbeitnehmerüberlassung sind der Bundesregierung seit 2005 bekannt, und wie viele Beschäftigte waren davon jährlich betroffen (falls möglich bitte gesondert die Fälle von Scheinwerkverträgen ausweisen)?

15. Welche der zu Frage 14 genannten Fälle wurden durch die Kontrollen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit aufgedeckt?

16. Welche Konsequenzen hatten die Fälle illegaler Arbeitnehmerüberlassung für die jeweiligen Ent- und Verleihunternehmen?
17. In wie vielen Fällen wurden seit 2005 Lohnnachzahlungen und Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen veranlasst?
18. Welche Strafen oder Ordnungsgelder wurden seit 2005 für Ver- und Entleihfirmen fällig (bitte in Auflistung der Anzahl sowie Art und Höhe der Strafen und Ordnungsgelder)?
19. Welche Möglichkeiten haben die Sozialversicherungsträger, bei vermutetem Sozialversicherungsbetrug durch Scheinwerkverträge tätig zu werden?
20. Werden die Sozialversicherungsträger lediglich bei der turnusmäßigen Betriebsprüfung aktiv oder gehen sie auch ihnen gemeldeten Verdachtsfällen nach?
21. Wie viele Fälle von illegaler Arbeitnehmerüberlassung auf dem Wege von Scheinwerkverträgen haben die Sozialversicherungsträger jährlich seit 2005 aufgedeckt?
22. Welchen Handlungsbedarf sieht die Bundesregierung vor dem Hintergrund, dass die zunehmende Zergliederung eines Betriebes durch Werkverträge auch als Aushebelung der im Betriebsverfassungsgesetz geregelten Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten eines Betriebes dienen kann?

Berlin, den 12. Juli 2011

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333